

27

価値観・働き方の多様性を 組織の成果につなげよう ダイバーシティ研修

主事

主任

主査

係長

課長
補佐

課長

研修のねらい

- 「ダイバーシティ&インクルージョン」とは何かを理解します。
- ダイバーシティを浸透させるために、自分がどう変わり、職場をどう変えるかを考えます。
- 組織内におけるダイバーシティ推進の阻害要因とその対処法を学びます。

多様な背景・思想・性別などをもつ住民と接しながら、協働を進める自治体職員として、多様性の受容(ダイバーシティ)は身に付けなければならない重要な概念のひとつです。また、組織内部に目を向けても、職員一人ひとりの価値観・働き方・抱える事情も多様化しています。しかし、多様性を受容することは難しく、抵抗を強く示すことも見られます。

この研修では、ダイバーシティの考え方を理解し、組織の健全性を保つことをめざします。一般職員は、自分の何を改善するか、職場にどう働きかけるかを考えます。管理監督職は、いかに多様性を組織の成果に結び付けるか(ダイバーシティ&インクルージョン)を考えます。

※ 下記の内容は一例です。ご要望にあわせてカリキュラムをご提案いたします。

| 管理監督職向け(1日コース) | |
|----------------|---|
| 午前 | 1. ダイバーシティ総論 (1) ダイバーシティとは (2) 身近にあるダイバーシティ領域 (3) ダイバーシティの歴史 (4) 人権としてのダイバーシティ (5) 実例で考える ◇ 個人演習 ◇ |
| | 2. ダイバーシティの阻害要因 (1) マインドセットを知る (2) メンタルモデルを知る (3) 自分の中のマイノリティ(少数者) ◇ 個人演習 ◇ |
| 午後 | 3. ダイバーシティの浸透 ◇ グループ演習 ◇ |
| | 4. マイノリティ(少数者)の尊重 (1) マイノリティの問題 (2) マイノリティへの対応 ◇ グループ討議 ◇ |
| | 5. 職場での展開を考える (1) マネジメントとの関係 (2) コミュニケーションのとり方 (3) 成果に結び付ける仕組み (4) 留意点 ◇ 個人演習・グループ演習 ◇ |
| | 6. まとめ |

| 一般職員向け(1日コース) | |
|---------------|---|
| 午前 | 1. ダイバーシティ総論 (1) ダイバーシティとは (2) 身近にあるダイバーシティ領域 (3) ダイバーシティの歴史 (4) 人権としてのダイバーシティ (5) 実例で考える ◇ 個人演習 ◇ |
| | 2. ダイバーシティの阻害要因 (1) マインドセットを知る (2) メンタルモデルを知る (3) 自分の中のマイノリティ(少数者) ◇ 個人演習 ◇ |
| 午後 | 3. 多様性を受容するコミュニケーション手法 (1) 他者を尊重するコミュニケーション手法 (2) コンフリクト(対立)の捉え方 (3) コンフリクトの解消 ◇ グループ演習 ◇ |
| | 4. 分析とアクション・プラン (1) 思考・認知枠組みでの課題 (2) コミュニケーションの課題 (3) 職場環境の課題 ◇ 個人演習・グループ演習 ◇ |
| | 5. まとめ |

お問合せ・申込先

株式会社 行政マネジメント研究所 〒136-0082 東京都江東区新木場1丁目18番11号
 TEL: 03-5534-6941 FAX: 03-5534-6942
 E-mail: info@amri.co.jp HP: http://www.amri.co.jp